

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 39** *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del grupo de empresas “Kraft Foods” (integrado por “Kraft Foods Services, Sociedad Limitada Unipersonal”, “Kraft Foods España Procurement GMBH-Sucursal en España”, y “Kraft Foods España Commercial, Sociedad Limitada Unipersonal” (excepto su personal de fuerza de ventas de campo) (código número 28100013012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo del grupo de empresas “Kraft Foods” (integrado por “Kraft Foods Services, Sociedad Limitada Unipersonal”, “Kraft Foods España Procurement GMBH-Sucursal en España”, y “Kraft Foods España Commercial, Sociedad Limitada Unipersonal” (excepto su personal de fuerza de ventas de campo), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de diciembre de 2010; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 26 de mayo de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1. Objeto

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre el Grupo de Empresas de Kraft Foods, y los empleados incluido en su ámbito de aplicación personal y territorial definido en el presente Convenio Colectivo.

EL Grupo de Empresas Kraft Foods, se encuentra integrado por las siguientes entidades jurídicas: Kraft Foods Services SLU; Kraft Foods España Procurement GMBH Sucursal en España: Kraft Foods España Commercial SLU, con respecto a su estructura central de negocio.

ART. 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los empleados cuales quiera que sea su función; perteneciente a cualquiera de la entidades jurídicas del Grupo Kraft Foods, que físicamente prestan sus servicios con carácter permanente en el centro de trabajo de C/ Eucalipto número 25, 28016 Madrid.

Se exceptúa expresamente de su aplicación a los empleados pertenecientes a Kraft Foods Commercial SLU, integrantes de la Fuerza de Ventas de Campo, cuyas condiciones se regulan por su propio Convenio Colectivo, y representados por su propio Comité de Empresa.

ART. 3. Ámbito Personal y Funcional

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que componen la plantilla de dicho centro de trabajo, y pertenecen a cualesquiera de las funciones desarrolladas e integradas dentro del objeto social de cualesquiera de las citadas entidades jurídicas pertenecientes al Grupo Kraft Foods, y cuyos empleados se encuentran dentro del ámbito de aplicación indicado en los artículos 1 y 2 del Convenio Colectivo.

ART. 4. Determinación de las partes

El referido Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la Dirección de la Empresa; Agrupación Independiente, y Central Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) de acuerdo a la siguiente configuración y representación.

Representación de la Dirección de la Empresa:

D. Javier Iglesias Ramos
D. Nicolás Rodríguez-Arias Ambrosini

Agrupación Independiente:

D. Carlos Planchuelo
D. Miguel Robles Schaal
D. Jesús Rubio Martín

Central Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)

D. Dolores Mateos Bravo
D. Pablo Jaime Alfonso
D. Antonio Herrera García
D. Julián Díaz Gracia

ART. 5. Vigencia

El presente convenio iniciará su vigencia a todos los efectos el día 1 de Enero de 2011, extendiéndose la misma hasta el 31 de Diciembre de 2012.

ART. 6. Denuncia y prórroga

1. El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2012 prorrogándose la aplicación de su contenido normativo hasta el acuerdo y firma de un nuevo convenio.

2. Una vez concluida la duración pactada - 31 de Diciembre de 2012- perderá su eficacia, y no será de aplicación el contenido obligacional del Convenio Colectivo relativo a:

- Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos. Art.9.
- Garantías sindicales respecto a la acumulación y cesión de horas sindicales (Art.50 bis).

El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año en su contenido normativo y obligacional salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de TRES MESES, respecto de la fecha de la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

ART. 7. Compensación

Las condiciones económicas, y de beneficios, y laborales pactadas en este Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de la misma.

ART. 8. Absorción

Las disposiciones o resoluciones futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica o individual, en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establecen en el presente convenio, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en cómputo global anual, superan las contenidas en el mismo, quedando en otro caso absorbidas dentro de este.

ART. 9. Vinculación a la totalidad

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedarán en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

ART. 10. Garantías "ad personam"

La Empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente "ad personam", mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

ART. 11. Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos

Su composición y funcionamiento se ajustará a:

Composición: Estará integrada por tres miembros titulares designados por cada representación; y tres suplentes.

1. Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días contados a partir de la fecha de solicitud.
2. Funciones: Vigilancia, conciliación y arbitraje en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo y conflictos colectivos que le sean sometidos por cualquiera de las partes, y afecten a intereses colectivos de los trabajadores.

3. Su intervención dentro del ámbito de sus funciones será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional de Jugados, ó Administración Laboral.
4. El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a dicha Comisión será de 5 días laborables.
5. La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.
6. Caso de desacuerdo, y previo acuerdo en cada una de ambas representaciones, se podrá designar la intervención de un árbitro.

En los supuestos de arbitraje, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que, por parte de este se dicte.

- Caso de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía jurisdiccional competente en defensa de sus respectivos derechos.
- Los acuerdos alcanzados por la Comisión, o mediante arbitraje, serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES

ART. 12. Sistemas retributivos

1. La retribución del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con independencia de la Empresa a la que pertenezca, se regirá por el sistema de retribución por méritos basado en un sistema de evaluación anual del rendimiento vs. consecución de objetivos.
2. La aplicación del sistema de retribución previsto en el apartado 1, excluye de su aplicación cualquier pacto de carácter colectivo de ámbito nacional, comunidad autónoma, o provincial.
3. Se excluye "ad personam" de lo dispuesto en el presente Capítulo II, a D. Pablo Jaime Alfonso, que seguirá manteniendo su actual sistema de revisión salarial. que tomará como referencia para la misma, el porcentaje de revisión general y efectos que el pactado en el Convenio Colectivo de Hospital de Orbigo. El devengo de su antigüedad se efectuará por quinquenios vencidos a razón del 6% del salario base anual vigente en cada momento.

ART. 13. Estructura Salarial

1. La Salario bruta anual (Base Salary) del personal incluido en el presente convenio, estará constituida por los siguientes conceptos: Salario Base, complemento personal, y antigüedad en su caso de conformidad a lo dispuesto en el artículo 14.
2. Salario bruto anual total estará integrada por los conceptos salariales señalados anteriormente, mas los conceptos variables de naturaleza salarial percibidos por los empleados en función de su grado salarial.

ART. 14. Complemento "Ad personam"

1. En base al acuerdo alcanzado entre ambas representaciones en 1995 (Complementación de Incapacidad temporal vs. antigüedad), queda suprimido de manera definitiva el complemento personal de antigüedad.
2. No obstante lo anterior, aquellos empleados definidos en el punto 3 del presente artículo, mantendrán a título de condición más beneficiosa consolidada "ad personam" dicho concepto y cuantía en los términos y condiciones detallados a continuación:
3. Empleados fijos, y en alta con anterioridad a 1 de Enero de 1995, regidos por el sistema de méritos, devengarán un complemento "ad personam" de antigüedad por quinquenios vencidos

del 6% sobre su retribución brutal anual (artículo 13.1 Base Salary), manteniéndose fija la cuantía del quinquenio durante toda su vigencia.

Asimismo se hará extensiva dicha condición a aquellos empleados que causaron alta con posterioridad a 1 de Enero de 1995, y tuvieran la condición de fijos de plantilla a la firma del Convenio Colectivo 1995 (28 de Septiembre de 1995).

3. Limitación Temporal: el número máximo de quinquenios que se podrán cumplir y devengar, se ajustará a los siguientes criterios temporales:

- Empleados que cumplan quinquenio en 1995, percibirán éste y dos más.
- Empleados con quinquenio en curso durante 1995, percibirán este a su cumplimiento y dos más.

4. Una vez percibidos los tres quinquenios máximos señalados anteriormente, no se devengará más antigüedad en concepto de dicho complemento.

ART. 15. Subvención comida (Tickets Restaurante)

Se establece durante la vigencia del Convenio Colectivo, una ayuda de comida & bocadillo para los años por los importes y períodos que se detallan a continuación:

- Jornada de Invierno de lunes a viernes: 8,50 € / brutos, por día efectivo de trabajo.
- Jornada de verano (15 de Junio a 15 de Septiembre): 4,25 € / brutos por día efectivo de trabajo.

Se establece un lump sum: equivalente a una revalorización de un 2% para cada uno de los años de vigencia del Convenio. El citado pago único se efectuará en el mes de enero 2011 & 2012, sin que su cuantía sea consolidable, o sirva de base para futuras revisiones. Este pago se traduce en un importe de 34€/año para el mes de enero 2011.

ART. 16 Prolongación de jornadas

Cada hora trabajada que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un recargo del 75% del valor hora ordinaria, si se retribuye económicamente, y del 100 x 100, si se compensa en tiempo libre (Base Salary 13.1).

Las horas extraordinarias, tendrán carácter voluntario, exceptuando aquellas cuya realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor. Estas horas tendrán la consideración de estructurales

Las horas extraordinarias estarán limitadas en su número, de acuerdo con lo que marque en cada momento la Ley.

ART. 17. Quebranto de moneda

El empleado que efectúe habitual y efectivamente funciones de cobro y/o pagos en metálico, percibirá la cantidad de:

- 2011: 30 euros brutos /mes.
- 2012: 31 euros brutos/mes

ART. 18. Valor hora

A efectos de cálculo de las horas extras el valor de la hora tipo se calculará de acuerdo a la siguiente formula:

Salario Bruto Anual (Base salary) / 1712 Horas año = Hora Tipo
Recargo económico: * 75%

ART. 19. Gratificaciones extraordinarias

La retribución bruta anual se distribuirá en 14 pagas de idéntica cuantía, correspondientes a los doce meses naturales y dos pagas extraordinarias que se abonarán el 1 de Julio y mes de Diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán por semestres naturales y se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los periodos de devengo indicados.

- Paga Extra de Julio: devengo entre 1 de enero y el 30 de Junio.
- Paga extra de Navidad: devengo entre 1 de Julio y el 31 de Diciembre.

CAPÍTULO III**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ART. 20. Horarios**

Los horarios que regirán en el centro de trabajo serán los siguientes en función de los periodos señalados:

Invierno / Enero a 15 de Junio/ 16 de Septiembre a 31 de Diciembre.

Lunes a Jueves: 08:30 a 17:45 h. con una flexibilidad en la entrada de: - 30 / +60 minutos vs. 08.30.

Comida: 45 minutos mínimo, hasta 1:30 máximo y desde las 13:00 hasta las 14:30 horas.

Viernes: 08:30 a 15:00 h. con una flexibilidad en la entrada de -30 / + 60 minutos vs. 08.30.
Bocadillo: 30 minutos

Verano (3 meses): 15 de Junio a 15 de Septiembre ambos inclusive.

Lunes a Viernes: 08:00 a 15:00 h. con una flexibilidad en la entrada de +60 minutos de flexibilidad vs. 08.00.
Bocadillo: 30 minutos

ART. 21. Jornada Anual

1. La jornada laboral anual se establecerá de conformidad con la siguiente formula:

Días Naturales del Año

(Menos Nº de Domingos del año)

(Menos Nº de Sábados del año),

(Menos Nº de Festivos de carácter local, nacional, autonómico no coincidente en sábado.

(Menos 26 días laborables de vacaciones al año.

(Menos 24 de Diciembre siempre que no caiga en Sábado/ Domingo.

= Número de días laborables del año

2. La jornada anual se establecerá de acuerdo con el calendario oficial de fiestas aprobado por la Dirección General de Trabajo, a propuesta de las Comunidades Autónomas y publicado en el Boletín Oficial del Estado, así como de las fiestas de ámbito local fijadas por el Ayuntamiento.

ART. 22. Vacaciones Anuales

Todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas de 26 días laborables. A estos efectos, el sábado será considerado día no laborable.

La planificación de vacaciones deberá de ser conocida por el interesado con, al menos, dos meses de antelación sobre la fecha de inicio.

El periodo de disfrute de las vacaciones se entenderá todo el año natural y hasta el 31 de Enero del año siguiente.

ART. 23. Movilidad Geográfica Colectiva

1. Se entiende por movilidad geográfica, el traslado a centros de trabajo distintos a los que estos presten servicios habitualmente, y que exijan cambio de residencia, siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas, productivas y económicas que, así lo justifiquen.
2. Dichos traslados podrán promoverse a instancias de los empleados o de la Empresa. El primer caso, los empleados se dirigirán por escrito, a la Dirección de la Empresa siendo potestativo de la misma el aceptarlo o no.
3. Cuando sea la Empresa quien promueva el traslado, se notificará tal decisión a la representación de los trabajadores, con una antelación mínima de 30 días. Durante este plazo, se abrirá un periodo de consultas de al menos 15 días.

Durante el periodo de consultas, además de analizar las causas que motivan tal iniciativa empresarial, posibles alternativas, se procurará evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores, debiendo de prevalecer, siempre que sea posible, la voluntariedad individual, frente a la imposición del mismo.

4. Si a la finalización del periodo de consultas, no se alcanza acuerdo alguno entre ambas representaciones, se someterá a la Comisión Paritaria de Interpretación y Resolución de Conflictos, que resolverá al respecto en el plazo de 15 días.
5. Si por traslado, uno de los cónyuges cambiara de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si fuera posible.
6. Los representantes de los trabajadores, así como los trabajadores mayores de 50 años, no podrán ser trasladados del centro de trabajo, salvo aceptación voluntaria.
7. Los traslados a los que se refieren los números anteriores deberá de afectar a la totalidad del centro de trabajo, o cuando, sin afectar a la totalidad del mismo en un periodo de 90 días, comprenda a un numero de trabajadores de al menos:
 - 10% del número de empleados del centro, o 30 o más empleados.
9. A los correspondientes efectos de determinar el número de empleados afectados, se tendrá en cuenta el head count total del centro de trabajo, de conformidad con el ámbito funcional, personal y territorial previsto en el presente Convenio Colectivo.
10. Salvo pacto en contrario las condiciones de traslado serán las previstas en la política de traslados aprobada por la Compañía, y vigente en el momento del traslado

ART.24. Periodo de Prueba

Se establecen los siguientes periodos de prueba en materia contractual:

- a. Empleados de grado 12 ó superior: 6 meses.
- b. Resto de empleados: 2 meses.

ART.25. Jubilación

1. Ambas partes al objeto de fomentar el empleo y contratación de nuevos trabajadores, y sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos, acuerdan proceder a:
 - 1.1 Establecer con carácter de obligatoriedad la jubilación forzosa a los 65 años de edad.
 - 1.2 Establecer con carácter optativo y previo solicitud del empleado, la jubilación voluntaria a los 64 años.

2. En ambos supuestos, la Dirección de la Empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador por periodo de 1 año.
3. Si a la finalización del citado periodo de un año, el puesto de trabajo del empleado jubilado no ha sido objeto de amortización, la Empresa se compromete a suscribir un contrato de carácter indefinido.

ART.26. Periodo de Preaviso

1. Todos aquellos empleados cuya intención sea causar baja voluntaria en la Empresa deberán comunicar esta con un preaviso de:
 - 1.1 Empleados administrados con grado 12 ó superior: 30 días.
 - 1.2 Resto de empleados: 15 días.
2. Dicha comunicación deberá de ser efectuada por escrito, y comunicado al Departamento de RR.HH., quien acusará recibo de la misma.
3. El no cumplimiento por parte del empleado de los citados plazos, facultará a la Empresa a descontar de su liquidación y finiquito, los días incumplidos de preaviso.

CAPÍTULO IV

BENEFICIOS SOCIALES

ART. 27. Incapacidad Temporal (Enfermedad común & accidente) & Maternidad

En caso de incapacidad temporal, la Empresa compensará el 100% del salario bruto anual durante los quince primeros días. Con posterioridad a dicho periodo, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto anual, hasta un máximo de 18 meses.

Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la Empresa, en tanto en cuanto no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial., previa comunicación a la Representación Social.

ART. 28. Excedencias

Sobre este concepto, ambas partes se remiten expresamente a lo previsto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ART. 29. Permisos Retribuidos

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán obtener licencias retribuidas, previo aviso y justificación, en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: 3 días naturales. Este permiso se ampliará hasta cinco días, en el supuesto de ocurrir en distinta Comunidad de la de residencia del trabajador.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes consanguíneos: 4 días naturales, ampliables a cinco en las mismas circunstancias del apartado anterior.
- d) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes afines: dos días naturales, ampliables hasta cuatro, en los mismos supuestos del apartado anterior.
- e) 1 día natural por matrimonio de parientes hasta 2º grado de consanguinidad.

- f) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Por el tiempo establecido, legal o convencionalmente, para la realización de funciones sindicales o de representación.
- l) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.
- j. En el no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 30. Premio Jubilación

1. Definiciones:

1.1. Tomador: Kraft Foods

1.2. Asegurado: todo el personal con relación laboral al servicio del Tomador (Kraft Foods), no adscrito en función de su grado salarial a otros planes de previsión social establecidos por parte del Tomador.

1.3. Asegurador. Es la Entidad Aseguradora que asume la contingencia.

2. Regulación: El compromiso por pensiones objeto de cobertura queda sujeto al régimen previsto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/87 de 8 junio de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones, y en su normativa de desarrollo, Real Decreto 1588/99 de 15 Octubre.

3. Naturaleza de la garantías:

3.1. Es un seguro de capital diferido que cubre como única prestación la jubilación ordinaria (65 años), o la jubilación anticipada en el caso que el asegurado alcance con vida la edad ordinaria de jubilación, o tenga derecho a la jubilación anticipada.

3.2. En el caso de cese o extinción de la relación laboral previa al acaecimiento de los riesgos cubiertos - jubilación-, el asegurado carece de derecho económico.

4. Edad de jubilación.

4.1. La fecha de jubilación ordinaria será el día primero del mes en que el asegurado cumpla los 65 años, si el aniversario coincide con dicho día. En caso contrario será el día primero del mes siguiente.

4.2. No obstante, cuando el Convenio Colectivo establezca la posibilidad de jubilación anticipada y siempre y cuando que el asegurado por antigüedad en sus cotizaciones tenga derecho a la jubilación anticipada, podrá así mismo percibir el presente premio de jubilación.

4.3. Se considerará año de antigüedad a la fracción de tiempo igual o superior a 6 meses.

5. Capitales Asegurados:

5.1. Los asegurados que accedan a la situación de jubilación percibirán de una sola vez las siguientes cantidades:

5.1.1. Antigüedades entre los 10 y 14 años: 2 mensualidades de salario bruto anual.

5.1.2. Antigüedades entre los 15 y 19 años: 4 mensualidades de salario bruto anual.

5.1.3. Antigüedades entre 20 y mas años: 6 mensualidades de salario bruto anual.

5.2. Se entenderá por mensualidad de salario bruto un doceavo de la retribución bruta anual.

5.3. La Retribución Bruta Anual estará integrada por los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Complemento Personal y Antigüedad.

6. Antigüedad: Se entenderá por antigüedad en la empresa los días, meses, años de prestación efectivos desde la fecha de ingreso en la misma.
7. No aplicación: Se excluye de la aplicación del presente premio a todos aquellos asegurados que por su grado salarial se hayan adherido y adscritos al plan de previsión social previsto por la Empresa (Plan de Jubilación).

ART. 31.Reconocimiento Médico

La Empresa pone a disposición de todos los empleados la posibilidad de realizar anualmente un reconocimiento médico con fines preventivo. El referido reconocimiento médico tendrá carácter de voluntariedad y gratuidad.

ART. 32.Obsequios aniversario

1. Se establecen periodos de 10, 25 y 40 años de trabajo en la Compañía como los necesarios para tener derechos a los obsequio aniversario. En caso de empleados con años de servicios prestados en otras sociedades, pero reconocidos por la Compañía a efectos de antigüedad, también le serán tenidos en cuenta para la obtención de estos premios.
2. No se computarán sin embargo, los periodos en situación de excedencia voluntaria o forzosa, o los trabajados con anterioridad a la baja voluntaria en la Empresa, con posterior reingreso del empleado.

Obsequios:

- 10 años: Juego de lápiz y bolígrafo con la inscripción de KFE grabada.
- 25 años: Reloj con una frase conmemorativa grabada.
- 40 años: Bandeja con el nombre del empleado y frase conmemorativa.

ART. 33.Seguro de Vida

1. A tenor de lo dispuesto en la Disposición Adicional primera de la Ley 8/77, de 8 junio, de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones, y en su normativa de desarrollo, RD. 1588/99, de 15 octubre, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio colectivo, se encuentran externalizados en cumplimiento de la citada normativa.
2. Capitales y supuestos asegurados:

SUPUESTO	CAPITAL ASEGURADO
Fallecimiento causas naturales	Dos anualidades de salario bruto, excluida antigüedad
Invalidez permanente en grado de Total/Absoluta/Gran Invalidez	Dos anualidades de salario bruto, excluida antigüedad
Fallecimiento por accidente	Cuatro anualidades de salario bruto, excluida antigüedad

1. La adhesión al citado Seguro tendrá un carácter de voluntariedad.
2. La Dirección de la Compañía pondrá a disposición de sus empleados con contrato superior a 6 meses, la posibilidad de adherirse a un seguro de vida y accidente.
3. La adhesión al seguro de vida y accidente tendrá carácter voluntario y contributivo por parte del empleado.
4. La adhesión al seguro de vida y accidente con motivo de nuevas incorporaciones estará supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleados:
 - a. Cumplimentación del boletín de adhesión y declaración de salud por parte del empleado.
 - b. A la admisión como beneficiario por parte de la Compañía Aseguradora.

- c. A la contribución mensual por parte del empleado en la cuantía de acuerdo a la fórmula prevista en el apartado 7 del presente artículo. Y cuya cuantía será descontada en la nómina mensual.
5. Previamente al agotamiento del período de Incapacidad Temporal, el empleado deberá de comunicar por escrito al Departamento de Recursos Humanos su intención de optar por causar baja o permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes.
6. La opción por parte del empleado de permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes conllevará la obligación por parte del mismo de seguir contribuyendo mensualmente con la cuantía establecida en el apartado 4.c) del presente artículo. Dicha aportación se efectuará por parte del empleado mediante ingreso o transferencia bancaria mensual en la cuenta bancaria 0182/ 3994/ 02/ 0201513678 bajo el concepto de seguro de vida y accidentes.
7. Contribución del empleado Será una aportación equivalente al 40% del coste de la prima individual con un tope máximo de 19 € mensuales.

ART. 34 Desplazamientos

Los gastos derivados de desplazamientos con motivo de trabajo ser ajustarán a la política de gastos de viaje previstos y autorizada por la Compañía, cuyo contenido se encuentra a disposición de los empleados en la Intranet Corporativa.

ART. 35. Reembolso de Kilometraje

Aquellos desplazamientos efectuados por motivos de trabajo, en los que sea necesario la utilización de vehículo, se reembolsarán a razón de:

1. Uso de vehículo particular: a razón 0,21 Euros por Km.
2. Uso de vehículo de Compañía:
 - Gasolina: a razón del 12% del precio de venta al público del litro de carburante sin plomo normal euro súper por Km. recorrido.
 - Gasóleo: 10% sobre pvp. del litro de gasóleo por kilómetro recorrido.

ART. 36. Obsequio de Navidad

- 1.- Todo el empleado incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, con una antigüedad de al menos 6 meses, recibirá en el mes de Diciembre una cesta de Navidad por un importe de: 190 € / Brutos para el año 2011 y de 194€ / brutos para el año 2012.
- 2.- La percepción de la cesta se efectuará siempre y cuando el empleado se encuentre en alta en la empresa en el momento de su entrega.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 37. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

ART. 38. Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de 30 días.
2. No cursar dentro de los plazos establecidos la baja o justificante correspondiente cuando se falte al trabajo.

ART. 39. Faltas graves

1. Falta no justificada de asistencia al trabajo.
2. Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.
3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
4. Solicitar permiso alegando causa inexistente.
5. No comunicar dentro de los plazos que exijan las disposiciones legales, los cambios o situaciones que se produzcan en la situación personal o familiar del empleado.
6. Los trabajos mal realizados que impliquen falta de atención, o cuidado, y originen una pérdida de eficacia / eficiencia, o deterioro de la calidad de servicio a clientes internos o externos.
7. La reiteración o reincidencia en falta leve.

ART. 40. Faltas muy graves

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, que no tengan la consideración de falta leve o grave.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas a cualquier compañero de trabajo con independencia de su nivel de responsabilidad.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. El incumplimiento grave del Código de Conducta de la Compañía, o de cualquiera de sus políticas. Dicho Código y Políticas se encuentran a disposición de todos los empleados en la Intranet.

ART. 41. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de hasta 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de 16 hasta 60 días o despido.

ART. 42. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI

REPRESENTACIÓN SINDICAL

ART. 43. Representación de los empleados en la Empresa

El Comité de Empresa, como órgano colegiado y representativo de los trabajadores, tendrá las siguientes competencias, establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece al Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre el programa de producción y evolución probables del empleo en la Empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la Empresa.
3. Emitir informe con carácter previo, sobre reestructuraciones, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización, estudios de tiempos, fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, siempre que estas afecten al volumen de empleo. Conocerá asimismo los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa.
4. Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
5. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
6. Las determinadas por la normativa vigente y por el presente Convenio Colectivo, en materia de Seguridad y Salud.

Asimismo, los miembros del Comité de Empresa, tendrán las siguientes garantías:

- a. Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- b. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, en los términos establecidos en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón del desempeño de su representación.
- d. Expresar, colegiadamente, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.

Disponer de un crédito de horas mensuales, retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No se incluirá en el cómputo del tiempo sindical, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Empresa.

- e. Podrá acumularse anualmente horas sindicales en hasta 3 representantes de los trabajadores y con un tope de 64 horas mensuales.

Dicha acumulación deberá de ser comunicada previamente por cada Central Sindical, o Agrupación Independiente, especificando nombre y apellidos, del representante cedente y cesionario y número de horas cedidas.

Asimismo, y mediante este sistema, podrán acumularse horas sindicales en el Delegado Sindical. Los miembros del Comité de Empresa y el Delegado Sindical, gozarán asimismo de los derechos y obligaciones reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ART. 44 Representación de los trabajadores en la Empresa

- I. No obstante lo dispuesto en el apartado f) del artículo anterior, durante la vigencia del presente convenio se podrán acumular anualmente horas sindicales en uno o más miembros de la misma central sindical de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a. Constitución de una bolsa anual con el crédito individual mensual de cada uno de los representantes de los trabajadores pertenecientes a la misma central sindical.
 - b. Para la constitución de la referida bolsa anual, será requisito imprescindible que cada uno de dichos miembros ceda individual y previamente su crédito mensual a favor de la referida bolsa.

- c. Dicha bolsa anual será constituida por el crédito individual mensual de cada representante de los trabajadores en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.
- d. Cada una de las centrales sindicales y ó agrupación independiente nombrara, de entre sus miembros, a un representante que será el responsable de comunicar por escrito al departamento de Recursos Humanos, los siguientes extremos:
 1. Escrito de cesión del crédito mensual individual de cada uno de los miembros a favor de la bolsa anual.
 2. La utilización individual, la cesión y acumulación entre sus miembros de las horas sindicales correspondientes a la bolsa anual.
- II. Asimismo, y mediante el sistema indicado anteriormente se podrán ceder y acumular horas sindicales de la referida bolsa en los delegados sindicales. Dicha cesión se efectuará por escrito especificando el número de horas cedidas, así como los representantes de los trabajadores que ceden las mismas.
- III. No obstante, y una vez finalizada la vigencia del presente convenio, no será de aplicación el presente artículo, dado su carácter obligacional, siendo de aplicación a partir de dicho momento lo prevenido en el artículo 50 apartado f).

ART. 45. Modelo de Relaciones Laborales

Con respecto al modelo de relaciones laborales de aplicación al centro de trabajo de C/ Eucalipto 25, 28016 de Madrid, ambas partes se remiten al acuerdo alcanzado con motivo de la implantación del Proyecto P1 Europe, en fecha 29 de enero de 2010.

CAPÍTULO VII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ART. 46. Clasificación Profesional

Sistema de clasificación aplicable en Kraft Foods, se basa en el sistema de evaluación de puestos de Trabajo Hay, y asignación de un Grado Salarial.

ART. 47. Movilidad Funcional

1. No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales así como la pertenencia a los Grupos Profesionales definidos en el artículo 52, y conocimientos.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional, solo será posible si existen razones técnicas, organizativas, productivas y económicas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. Caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá de estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiendo la Empresa comunicar esta situación a la representación social.
3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad y sin perjuicio de la promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en caso de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.
4. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realizar funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En los supuestos de cambio de funciones distintas a los supuestos previstos en este artículo, ambas partes se remiten a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 48. Seguridad y Salud Laboral

1. La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las actuaciones y a poner en práctica cuantas medidas se precisen en materia de Prevención de Riesgos laborales, poniendo a disposición de los trabajadores los medios de protección y prevención adecuados, y exigiendo su uso.
2. Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y entorno de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.
3. Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud y seguridad del empleado, desde su origen, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en los procesos de trabajo.
4. La formación en esta materia, es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.
5. Ambas parte acuerdan la constitución de un servicio de prevención externalizado para el Grupo de Empresas Kraft Foods, ubicadas en el centro de trabajo de Eucalipto 25,, a través de la concertación de los Servicios de Prevención en la disciplinas de Vigilancia de la Salud, ergonomía y psicología, seguridad en el trabajo, e higiene industrial.

ART. 49. Comité Seguridad y Salud Laboral

1. CONSTITUCIÓN

1.1 El presente reglamento se acuerda entre la Representación Social de Kraft Foods España Commercial SLU, Kraft Foods España Services SLU, Kraft Foods España Procurement GMBH Sucursal en España y los apoderados designados del Grupo Kraft Foods España, sito en el centro de trabajo de Eucalipto 25 , 28016 Madrid, de conformidad con los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y concretamente de su artículo 38.2 que prevé la adopción por el propio Comité de Seguridad y Salud, de sus normas de funcionamiento.

1.2. Los Delegados de Prevención designados, desarrollarán sus competencias y facultades para todo el Grupo Kraft Foods, sito en el centro de trabajo de C7 Eucalipto 25, 28016 de Madrid.

2. CARÁCTER

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Dado su carácter paritario, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, y previo acuerdo de las partes.

3. COMPOSICIÓN

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará formado por los Delegados de Prevención designados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la L.P.R.L., y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

Así mismo y conforme a lo dispuesto en el artículo 35.4 de la L.P.R.L., se establece la facultad de designación de los Delegados de Prevención a los Representantes del Personal o a los propios trabajadores

4. PRESIDENTE-SECRETARIO

El Comité elegirá de entre sus miembros un Presidente, y un Secretario, cuyo mandato tendrá una duración de 1 año.

5. REUNIONES

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente a convocatoria de su Presidente y, en sesión extraordinaria cuando lo considere necesario a petición fundada de una de las representaciones por mayoría.

Las reuniones se convocarán con un preaviso de 72 horas, de acuerdo con el Orden del Día previamente acordado entre el Presidente y Secretario.

6. CONVOCATORIA- ACTAS

El Secretario junto con el Presidente cursará las convocatorias y levantarán acta de cada una de las reuniones, recogiendo los asuntos tratados en el Orden del día, así como los puntos del acuerdo, desacuerdos y motivo de los mismos.

Dichas actas se registrarán en el correspondiente Libro de Actas, habilitado al efecto por ambas representaciones.

De las actas de reunión se dará la correspondiente publicidad a través de los tabloneros de anuncio.

El Presidente convocará, además reunión extraordinaria cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

- a) Accidentes o daños graves.
- b) Incidentes con riesgos graves.
- c) Sanciones por incumplimientos
- d) Denuncias por problemas medioambientales
- e) Balance anual del plan de prevención e informe de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

7. COMPETENCIAS

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de riesgos en la empresa.
- b) Debatir antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos de planificación, organización de trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención.
- c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o corrección de las diferencias.

8. FACULTADES

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud, estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas en su caso.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

e) Acompañar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas de inspección, para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Recibir la información que con motivo de dichas visitas se efectúen por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

f) Promover y participar en investigaciones sobre:

- Evaluación y control de riesgos.
- Incidencia de daños derivados del trabajo.
- Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud así como los indicadores de absentismo por enfermedad con el fin de identificar eventuales relaciones entre riesgos y daños.

9. INTERVENCIONES

En las reuniones del CSS, podrán participar con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición del mismo.

10. TIEMPO

Se considerará como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario sindical, el correspondiente a las reuniones ordinarias y extraordinarias del CSS, y a aquellas otras convocadas por la Empresa en materia de seguridad y prevención.

Se dispondrá por parte de los Delegados de Prevención de hasta 5 horas máximo al mes para el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud Laboral. Dichas horas se realizarán fuera de la jornada laboral a valor de hora ordinaria.

11. COMISIONES

El Comité de Seguridad y Salud previo acuerdo de las partes podrá constituir grupos de trabajo, para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos.

Del resultado o conclusiones de sus trabajos se dará traslado al CSS., quién adoptará los acuerdos que estime oportunos.

12. SUSTITUCIONES

Caso de renuncia o dimisión de alguno de los componentes del CSS., se procederá por parte de cada representación a la designación de un sustituto, de acuerdo a:

- a) Representación social, según punto 3, párrafo 2º del presente artículo.
- b) Representación de la Empresa, mediante designación de la Dirección de la misma

CAPÍTULO IX

CONVIVENCIA DE HECHO

ART. 50 CONVIVENCIA DE HECHO

Incorporar y regular en el presente Convenio colectivo, una realidad social, permitiendo la extensión de beneficios o condiciones previstas en Convenio, así como la equiparación de dichas situaciones a la convivencia conyugal.

REGULACION

Definición: Cuando dos personas mayores de edad, sin ningún vínculo matrimonial, convivan de forma libre, estable, pública y notoria en una relación de afectividad similar a la conyugal.

Exclusiones: Las relaciones de convivencia con vínculos de parentesco en línea recta por consanguinidad, adopción o colateral dentro del segundo grado de consanguinidad.

Acreditación: Las relaciones de convivencia serán acreditadas formalmente a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma.

Beneficios: Las relaciones de convivencia acreditadas a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, dará lugar a los mismos beneficios reconocidos – Convenio colectivo – a la convivencia conyugal.

Efectos: Serán a partir del momento de la acreditación mediante certificación del Registro de Uniones de Hecho de dicha situación.

El reconocimiento de efectos se efectúa exclusivamente a los meros efectos de aplicación de los beneficios y condiciones regulados en Convenio colectivo, sin que ello signifique el reconocimiento o derechos no previstos en el Ordenamiento Jurídico regulador de la materia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y complementarias vigentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/77, de 7 de junio, de regulación de planes y fondos de pensiones, y su normativa de desarrollo RD 1588/99, de 15 de octubre, y demás disposiciones complementarias, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

INFORMACIÓN EMPLEADOS (GRUPO KRAFT EN ESPAÑA)

TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), informa que los datos personales que KRAFT FOODS ESPAÑA PRODUCTION SL trata en la actualidad y aquellos que se puedan recoger y generar a lo largo de su relación laboral, se efectúa con fines exclusivamente laborales y de gestión global de procesos de recursos humanos, al objeto de posibilitar el cumplimiento, por parte del Grupo Kraft con sus empleados, de los compromisos y políticas corporativas establecidas por el mismo en materia de Compensación y Beneficios, Desarrollo Profesional y de Carrera, Procesos de Evaluación del Desempeño (denominado MAP, "Managing and Appraising Performance"), Plan de sucesión (denominado "Advancement Planning"), Cumplimiento del Código de Conducta y demás Políticas Corporativas (incluida la "Línea de Ayuda de Integridad" o "Helpline"), así como, el resto de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, legislación fiscal y de seguridad social.

Al mismo tiempo, se informa expresamente que se podrá llevar la comunicación de sus datos a las compañías del Grupo Kraft, Kraft Foods International, Inc. y Kraft Foods Global, Inc., ambas con sede en Estados Unidos, así como a otras compañías que forman parte del Grupo Kraft, para el desarrollo, cumplimiento y control de la relación jurídica laboral existente y siempre de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia y en relación a la finalidad descrita anteriormente.

Bajo la denominación común conjunta de "Grupo Kraft" deberá entenderse comprendidas todas las entidades que, atendiendo en cada momento a la situación societaria del Grupo Kraft, se encuentren publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Kraft.

La compañía, como responsable del tratamiento de los datos personales, garantiza la adopción de todas las medidas técnicas y organizativas necesarias para mantener la seguridad de los mismos, evitando su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la LOPD, quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal que gestiona esta compañía, deberán mantener el secreto profesional respecto a los mismos, obligación que subsistirá aún después de finalizar su relación laboral con la compañía.

Igualmente, en el supuesto de producirse alguna modificación en los datos, personales del empleado deberá ser notificada debidamente al Departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, y que podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición adjuntando copia de documento que acredite su identidad, mediante solicitud escrita a:

Kraft Foods España Services, SLU
C/ Eucalipto, 25, 28016 Madrid
Departamento de Recursos Humanos

Como empleados deberemos de cumplir en cada momento las Políticas de Seguridad de la Información y de Protección de Datos de carácter Personal que Kraft disponga y que serán publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Kraft, con el fin de asegurar que a través de la actualización y cumplimiento de las mismas, se atiende en cada momento a la normativa, situación societaria, directrices de seguridad y procesos internos del Grupo Kraft vigentes en cada momento.

DISPOSICION ADICIONAL IV

Ambas parte acuerdan la constitución de un servicio de prevención mancomunado y externalizado para el Grupo de Empresas Kraft Foods, ubicadas en el centro de trabajo de C/ Eucalipto 25, 28016 Madrid, a través de la concertación de los Servicios de Prevención en la disciplinas de Control Médico de la Salud, ergonomía, seguridad en el trabajo e higiene.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO

(SIN ANTIGUEDAD)

EFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2011

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PERSONAL	TOTAL
AUXILIAR ADTVO.	16.937,17	1.959,32	18.896,49
GRABADOR/A	19.380,30	1.559,06	20.939,36
JEFE 1ª Adtvo.	25.003,57	5.639,38	30.642,96
JEFE 2ª Adtvo.	24.266,79	3.311,88	27.578,67
OFIC. 1ª Adtvo./OPERADOR	21.144,67	2.858,98	24.003,65
OFIC. 2ª Adtvo.	19.380,30	3.346,55	22.726,85
ORDENANZA-CONDUCTOR	16.937,17	937,90	17.875,07
TELEFONISTA BILINGÜE	19.380,30	2.069,77	21.450,07

EFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2012

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PERSONAL	TOTAL
AUXILIAR ADTVO.	17.275,91	1.998,51	19.274,42
GRABADOR/A	19.767,91	1.590,24	21.358,15
JEFE 1ª Adtvo.	25.503,64	5.752,17	31.255,82
JEFE 2ª Adtvo.	24.752,12	3.378,12	28.130,24
OFIC. 1ª Adtvo./OPERADOR	21.567,56	2.916,16	24.483,72
OFIC. 2ª Adtvo.	19.767,91	3.413,48	23.181,39
ORDENANZA-CONDUCTOR	17.275,91	956,65	18.232,57
TELEFONISTA BILINGÜE	19.767,91	2.111,16	21.879,07

ANEXO II

ROPA DE TRABAJO

	INVIERNO	VERANO
Recepción	1 Traje Chaqueta /Chaqueta 1 Falda/Pantalón 2 Blusas/Camisas 1 Par de zapatos	2 Faldas/Pantalones 2 Blusas/Camisas 1 Par de zapatos
Facilities	1 Traje *(1) 1 Pantalón 3 Camisas 1 Corbata 1 Par de zapatos	3 Camisas 2 Pantalones 1 Corbata 1 Par de zapatos

Las prendas reseñadas se renovarán anualmente.

*(1) Cada dos años.

(03/21.107/11)